

Integraal personeelsbeleid en het Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Voor 2005 moet iedere school in het primair- en het voortgezet onderwijs een integraal personeelsbeleidsplan geschreven hebben.

Wat is nu integraal personeelsbeleid (IPB)?

Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers (definitie landelijk IPB bureau) www.ipb-onderwijs.nl .

Het accent ligt hierbij op de onderlinge samenhang en de onderlinge afstemming tussen werkgever en werknemer. Bovenstaande definitie moet iedere school of scholengroep vertalen naar de eigen organisatie. De kern is dat er een samenhangend personeelsbeleid moet ontstaan waarbinnen de professionele ontwikkeling van de werknemers en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie systematisch en wederzijds op elkaar worden afgestemd.

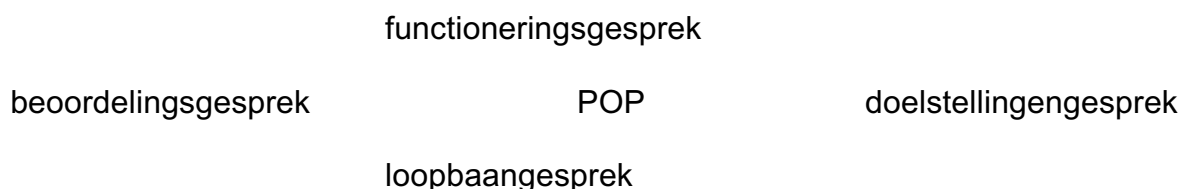
En hier ligt dan ook de essentie. Het is niet de bedoeling dat er alléén maar aandacht is voor de professionele ontwikkeling van de werknemer of alléén voor de ontwikkeling van de school. De wederzijdse afstemming staat centraal.

Wat is nu een POP en welke plek neemt het POP in bij IPB ?

Een POP is een plan waarin staat hoe een persoon zich verder gaat ontwikkelen in zijn of haar huidige functie of met het oog op een toekomstige functie.

Een POP behoort tot de personeelsinstrumenten. Een POP wordt vaak gekoppeld aan een functioneringsgesprek. Een functioneringsgesprek is een onderdeel van een gesprekkencyclus. Deze beslaat vaak een periode van 4 jaar.

Hoe ziet de gesprekkencyclus er uit?



Een doelstellingengesprek is een gesprek waarin u en uw leidinggevende samen vaststellen welke ontwikkelingsdoelen door u worden nagestreefd. In een POP legt u vast op welke wijze u deze ontwikkelingsdoelen wil realiseren.

Een loopbaangesprek is een gesprek waarin u en uw leidinggevende samen onderzoeken hoe u zich binnen uw functie of buiten uw functie verder wil ontwikkelen. In een POP legt u vast op welke wijze u uw loopbaanwensen wil realiseren.

In een beoordelingsgesprek geeft uw leidinggevende u een verslag hoe uw functioneren beoordeeld wordt. Wilt u hier meer over weten, dan kunt u via www.google.nl met het trefwoord gesprekkencyclus veel informatie vinden over dit onderwerp.

Op basis van deze gesprekken werkt u aan een gerichte ontwikkeling van uzelf. Een POP is hierbij een gericht instrument om uw loopbaan vorm te geven. Een POP neemt dus een centrale plaats in bij IPB. Een POP zet u als werknemer centraal.

De wet BIO

De wet Beroepen in het Onderwijs is in werking getreden. De wet BIO schrijft voor dat er bekwaamheidseisen komen als kwaliteitsnorm voor het onderwijspersoneel in PO, VO en BVE. Leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders moeten bekwaam zijn en bekwaam blijven. Zij moeten ook na hun benoeming hun bekwaamheid actueel houden en verder ontwikkelen. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid dat het personeel in staat is zijn bekwaamheid te onderhouden. Scholen moeten hun beleid op dit punt vastleggen in het schoolplan / kwaliteitszorgverslag. Daarin beschrijven ze welke maatregelen en instrumenten ze inzetten om ervoor te zorgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt. Het resultaat daarvan moet het bevoegd gezag vastleggen in een bekwaamheidsdossier voor elk personeelslid. Dit dossier wordt een belangrijk instrument in het personeelsbeleid van scholen.

Wilt u hier meer over weten kijk dan op www.minocw.nl. De bekwaamheidseisen die in de wet BIO zijn opgenomen zijn gebaseerd op het competentiemodel geformuleerd door het Samenwerkingsorgaan Beroepsbekwaamheden Leraren (www.lerarenweb.nl). Het POP kan een hulpmiddel zijn om te beantwoorden aan de geformuleerde bekwaamheidseisen van de wet BIO.

Hoe stel je een POP op?

Er zijn 5 verschillende fasen in het opstellen van een POP.

1. Waar sta ik?
2. Waar wil ik naar toe?
3. Hoe kom ik daar?
4. Welke concrete acties onderneem ik?
5. Hoe monitoren en evalueren we?

Het is verstandig om in een POP de afspraken zo concreet mogelijk op papier te zetten, volgens het principe van SMART

Specifiek
Meetbaar
Acceptabel
Realistisch
Tijdgebonden

Welke concrete acties zou u kunnen ondernemen?

1. reflectie op uw huidige functioneren
2. zelfstudie
3. verdieping van uw werk
4. specialiseren
5. intervisie
6. supervisie
7. interne scholing
8. kennis of trainingstrajecten
9. externe cursussen
10. collegiale consultaties, mentor of coaching
11. projecten of projectopdrachten
12. netwerken
13. stages bij een andere school
14. oriëntaties bij een andere organisatie
15. detachering

In de diverse CAO's die gelden zijn afspraken gemaakt over IPB, een persoonlijk ontwikkelingsplan, scholing en professionalisering, taakbeleid, arbobeleid en functionerings- en beoordelingsgesprekken). In een POP leg je dus ook vast welke middelen en faciliteiten in tijd en geld u tot uw beschikking krijgt. U wordt dus van u iets verwacht, maar u kunt dus ook middelen en faciliteiten van uw werkgever verwachten. De direct-leidinggevende speelt een belangrijke rol bij IPB en zeker bij het welslagen van een POP. Als u twijfelt over uw ingevulde POP, kunt u altijd terecht bij uw regiokantoor, mits u lid bent van de Onderwijsbond CNV. U kunt daar al uw vragen stellen onder andere op het gebied van IPB of de CAO. Wilt u meer weten over uw CAO, dan kunt u deze informatie ook vinden op www.ocnv.nl

Wilt u meer weten over een persoonlijk ontwikkelingsplan?

U kunt via de zoekmachine www.google.nl met het trefwoord: persoonlijk ontwikkelingsplan legio voorbeelden vinden over het persoonlijk ontwikkelingsplan. Wij hebben ook een uitgebreide brochure voor u. U kunt ook op diverse plaatsen een cursus van ASK Onderwijsbond CNV volgen, waarbij u praktisch aan de slag gaat.

Het gaan werken met een POP is een grote verandering voor een school. De invoering zal heel zorgvuldig moeten gebeuren, De Onderwijsbond CNV helpt u daar graag bij.

Wat doet de Onderwijsbond CNV nog meer voor u?

Wij hebben rondom het thema POP een cursus voor werknemers ontwikkeld. Ook kunnen wij voorlichting verzorgen over dit onderwerp.

Wij geven ook workshops tijdens studiedagen of teambijeenkomsten waarin wij samen met de medewerkers oefenen met het opstellen van een POP. Er is een brochure met een checklist en een cursus voor leden van medezeggenschapsraden. Al deze vormen zijn beschikbaar voor het primair-, het voortgezet onderwijs en de bve-sector.

Daarnaast kunt u met al uw vragen terecht op onze regiokantoren en op onze web-site www.ocnv.nl.

De volgende onderwerpen zijn voor u ook beschikbaar.

Introductie van IPB

IPB en doelen van de organisatie

IPB en ziekteverzuimbeleid

IPB en leeftijdsbewust personeelsbeleid

IPB en competentie management

IPB en werving, selectie en introductie

Tot slot willen wij u graag verwijzen naar ons trainingsaanbod op www.ocnv.nl voor werknemers, medezeggenschapsraden en directies.